



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
BACHARELADO EM DIREITO**

MASSÉIAS MOREIRA PAPALIA

**A VACINAÇÃO COMPULSÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
SOBRE A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR EM TEMPOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

**RESTINGA SÊCA
2023**

MASSÉIAS MOREIRA PAPALIA

**A VACINAÇÃO COMPULSÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
SOBRE A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR EM TEMPOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade Antonio Meneghetti – AMF, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva.

Restinga Sêca
2023

MASSÉIAS MOREIRA PAPALIA

**A VACINAÇÃO COMPULSÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
SOBRE A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR EM TEMPOS DA
PANDEMIA DA COVID-19**

Artigo apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso
de Graduação em Direito, Faculdade Antonio
Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Me. Radamés Comassetto Machado
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti - AMF

Prof. Esp. Luciano da Cas Sima
Membro da Banca Examinadora
Membro Externo

Restinga Seca, ____ de _____ de ____.

**A VACINAÇÃO COMPULSÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
SOBRE A DISPENSA POR JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR EM TEMPOS DA
PANDEMIA DA COVID-19¹**

**COMPULSORY VACCINATION AND LABOR RELATIONS: ANALYSIS OF
WORKER DISMISSAL FOR JUST CAUSE IN TIMES OF THE COVID-19 PANDEMIC**

Masséias Moreira Papalia²
Rodrigo Aguiar da Silva³

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. A historicidade do novo coronavírus (COVID-19). 3. A vacinação e o impacto nas relações trabalhistas brasileira. 4. A compulsoriedade da vacinação e a aplicação da dispensa por justa causa: análise jurisprudencial. 5. Considerações Finais. Referências.

RESUMO: A pandemia da covid-19 declarada pela Organização Mundial da Saúde, envolveu a nível mundial governos e organizações governamentais, com o objetivo de conter a disseminação do vírus e salvar vidas. A vacinação compulsória foi a intervenção mais discutida na legislação brasileira, trazendo seus reflexos nas relações de trabalho. O artigo 3º da Lei n. 13979/20, foi debatido pelo Supremo Tribunal Federal através das ADIs n. 6785 e 6786, decidindo pela constitucionalidade da compulsoriedade da vacinação. Diante de tal decisão, o Tribunal Superior do Trabalho, juntamente com o Ministério Público do Trabalho, no que tange as relações de trabalho, entenderam pela possibilidade da demissão por justa do trabalhador que injustificadamente se recusa a se vacinar. Assim, o presente estudo busca analisar, através da legislação vigente durante a pandemia e as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), o seguinte questionamento: a recusa do empregado em realizar a vacina da Covid-19 pode se constituir em hipótese legal de falta grave para sua dispensa por justa causa? A metodologia utilizada será de abordagem dedutiva, utilizando-se do procedimento monográfico, pesquisa documental e bibliográfica, através da análise da legislação vigente ao período da pandemia da Covid-19, relacionada às relações de trabalho e vacinação, por meio da pesquisa de fontes judiciais, especialmente jurisprudência do TRT-4.

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho Final de Graduação II do Curso de Direito da Antonio Meneghetti Faculdade – AMF.

² Aluno do 10º semestre do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Antonio Meneghetti – AMF. Email masseiaspapalia@gmail.com.

³ Professor orientador Me. Rodrigo Aguiar da Silva. Email aguiar.jus@gmail.com.

Assim, realizada a análise jurisprudencial, tem-se que a dispensa do trabalhador por justa causa por recusa injustificada de se vacinar contra a covid-19, é constitucional tendo em vista que o interesse coletivo deveria ser priorizado em detrimento do interesse individual do trabalhador.

Palavras-chave: Vacinação compulsória; relações de trabalho; justa causa; Covid 19.

ABSTRACT: The covid-19 pandemic declared by the World Health Organization involved governments and government organizations worldwide, with the aim of containing the spread of the virus and saving lives. Compulsory vaccination was the most discussed intervention in Brazilian legislation, bringing its effects on labor relations. Article 3 of Law no. 13979/20, was debated by the Federal Supreme Court through ADIs n. 6785 and 6786, deciding on the constitutionality of compulsory vaccination. In view of this decision, the Superior Labor Court, together with the Public Ministry of Labor, with regard to labor relations, considered the possibility of fair dismissal of workers who unjustifiably refuse to be vaccinated. Thus, the present study seeks to analyze, through the legislation in force during the pandemic and the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region (TRT-4), the following question: the employee's refusal to take the Covid-19 vaccine can be constitute a legal hypothesis of serious misconduct for dismissal for just cause? The methodology used will be a deductive approach, using the monographic procedure, documentary and bibliographical research, through the analysis of the legislation in force during the period of the Covid-19 pandemic, related to work relations and vaccination, through the research of judicial sources , especially TRT-4 jurisprudence. Thus, having carried out the jurisprudential analysis, it is clear that the dismissal of a worker for just cause due to an unjustified refusal to be vaccinated against Covid-19 is constitutional considering that the collective interest should be prioritized to the detriment of the individual interest of the worker.

Keywords: Compulsory vaccination; work relationships; just cause; Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um evento de proporção mundial, fez com que os países, organizações governamentais e instituições responsáveis pela saúde de todo o mundo se movessem em um único objetivo, conter a disseminação do vírus da Covid-19. Um dos meios utilizados para combate ao vírus

foi a vacinação em massa da população, acarretando diversas consequências entre os interesses público e privado, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

Analisando o contexto pandêmico e a trajetória da legislação brasileira, as iniciativas governamentais visaram atender orientações da OMS, na necessidade de preservar a vida como bem maior, e buscar também o retorno da economia atingida de forma repentina, tendo em vista que as relações sociais e econômicas estavam todas comprometidas. O sistema legislativo do Brasil, logo no início do contágio, tratou de assegurar de forma legal as intervenções no combate à transmissão do vírus, a fim de que o menor número de pessoas fosse contaminadas, conforme a Lei n. 13.979/2020, a qual regulamentou medidas de enfrentamento.

Dessa forma, as autoridades competentes começaram a discutir a compulsoriedade da vacinação imediata dos trabalhadores, a fim de se retornar à normalidade nas prestações de serviços e a retomada das relações econômicas e de consumo o mais rápido possível. Nesse passo, tal situação trouxe profundos reflexos no cenário trabalhista, como por exemplo no que se refere à dispensa por justa causa do trabalhador que se recusa a fazer a vacina.

Assim, de um lado observamos os direitos constitucionais da pessoa em escolher se realiza ou não a vacina e, de outro, se estava diante de um contexto mundial sanitário coletivo a fim de controlar a pandemia e minimizar graves efeitos causados pelo vírus, dentre eles o óbito. Assim, observa-se o conflito entre um direito individual e o coletivo. Tais discussões chegaram ao Supremo Tribunal Federal (STF) através de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), tendo sido discutido a vacinação forçada e a vacinação compulsória.

Nesse contexto, o seguinte questionamento permeia esta pesquisa: a recusa do empregado em realizar a vacina da Covid-19 pode se constituir em hipótese legal de falta grave para sua dispensa por justa causa? Para buscar a solução do referido problema, esta pesquisa se propõe a estudar a determinação legal de vacinação compulsória, no contexto dos pandêmico, frente às relações de trabalho, com ênfase na dispensa por justa causa do trabalhador que se nega a receber o imunizante.

A presente pesquisa tem como objetivo geral verificar se a recusa à vacinação da Covid-19 pelo trabalhador poderá constituir hipótese legal de falta grave para permitir a dispensa por justa causa e se tal dispensa violaria os direitos constitucionais do trabalhador de liberdade individual e de autonomia da vontade, a partir de entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). Para tanto, como objetivos específicos busca-se: analisar a legislação vigente, no contexto pandêmico sobre a vacinação, para verificar a

colisão entre direitos individuais do empregado e os interesses coletivos; verificar a possibilidade de dispensa por justa causa do trabalhador que se recusa a fazer a vacinação; pesquisar decisões jurisprudenciais sobre a obrigatoriedade da vacinação e a dispensa por justa causa.

Para percorrer este caminho, a metodologia utilizada será de abordagem dedutiva, utilizando-se do procedimento monográfico, pesquisa documental e bibliográfica, através da análise da legislação vigente ao período da pandemia do Covid-19 relacionada às relações de trabalho e vacinação, por meio da pesquisa de fontes judiciais, especialmente jurisprudência do TRT-4.

2 A HISTORICIDADE DO NOVO CORONAVIRUS (COVID-19)

Inicialmente, esta pesquisa aborda a historicidade de como o novo coronavírus (Covid-19) se espalhou pelo mundo, uma vez que o vírus tomou o planeta de forma repentina, vindo a alterar toda a rotina e ceifar muitas vidas inesperadamente. Na data de 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) foi notificada de que na cidade de Wuhan, que pertence à província de Hubei, República Popular da China, estava circulando uma doença desconhecida entre os humanos. O alerta continha a notícia que abalaria o mundo, uma nova cepa da doença de coronavírus, ainda não manifestada em humanos, que havia sido identificada.

Após 7 dias dessa notificação, autoridades chinesas confirmaram que se tratava da identificação de um novo coronavírus, que na data de 11 de fevereiro de 2020 recebeu o nome de SARS-CoV-2, vírus responsável por causar a Covid-19, que é conceituada pelo Ministério da Saúde como:

[...] uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019. Pertence ao subgênero Sarbecovirus da família Coronaviridae e é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos. Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo o homem, camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente os coronavírus de animais podem infectar pessoas e depois se espalhar entre seres humanos como já ocorreu com o MERS-CoV e o SARS-CoV-2. Até o momento, não foi definido o reservatório silvestre do SARS-CoV-2” (Brasil, 2022).

A partir deste momento a OMS, juntamente com autoridades e cientistas chineses, começaram a trabalhar para que as informações sobre o novo coronavírus se tornassem

conhecidas, identificando os sintomas que as pessoas contaminadas teriam, e de que forma poderiam ser tratadas, e assim também levar as informações a outros países sobre como deveriam proceder (OPAS, 2020).

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS, sediada em Genebra, na Suíça, declarou que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), informando que 19 países, nesta data, já comunicavam transmissão entre humanos da doença. O principal motivo dessa declaração não tratava a respeito do que estava acontecendo apenas na China, mas o que aconteceria em nível mundial, pois a maior preocupação era o potencial do vírus para se espalhar por países com sistemas de saúde mais fracos e mal preparados para lidar com o novo vírus (OPAS, 2020).

O nível de risco de contaminação era alto para as Américas, avaliação está feita pelo vice-diretor da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020). Neste momento, deixava de ser um alerta apenas de países geograficamente próximos da China, e passava a preocupar todos os países do mundo. Essa declaração mudava a forma de gerir recursos internacionais, sendo primeiramente destinados a atuar na China, com o governo, para interromper a transmissão onde ela se originou. Posteriormente, os membros e assessores do Comitê de Emergência foram convocados por teleconferência, pois as medidas a serem adotadas seriam muito fortes, tendo a China concordado em trabalhar com outros países a fim de combater a doença desconhecida (OPAS, 2020).

Em uma sequência de trabalho de monitoramento da OMS, a notícia mais temida foi divulgada: no dia 11 de março de 2020, a Covid-19 era agora caracterizada como uma pandemia. Os números trazidos era de que existiam mais de 118 mil casos em 114 países e 4,2 mil pessoas haviam perdido a vida, e que outros milhares estavam lutando por suas vidas em hospitais (OPAS, 2020). Ao declarar a pandemia, a OMS não mudava a forma de trabalho, mas fazia com que os governos por todo o mundo tomassem medidas urgentes e agressivas, usando como analogia de que o alarme foi tocado, em som alto e claro. As medidas trariam uma grande carga para as sociedades e economias, sendo a China a primeira nação a adotar medidas restritivas. Com essa declaração, a OMS estava conduzindo todos os países a encontrar um bom equilíbrio entre proteger a saúde, minimizar as disrupções econômicas e sociais e respeitar os direitos humanos (OPAS, 2020).

Observa-se que as determinações da OMS são fundamentadas em termos de saúde pública, mas estava se unindo a muitos parceiros em todos os setores para mitigar as consequências sociais e econômicas da pandemia, pois não era apenas uma crise de saúde pública, mas sim uma crise que afetaria todos os setores, portanto todos os setores e

indivíduos estavam envolvidos nesta luta. A OMS organizou, então, uma forma de trabalho onde todos os países deveriam adotar uma abordagem, somando governo e sociedade para construir uma estratégia integral para prevenir infecções, salvar vidas e minimizar os impactos da Covid-19 em várias frentes (OPAS, 2020). Como a pandemia da Covid-19 se tratava de um evento mundial, de forma conjunta com a OMS as medidas iriam sendo tomadas, iniciando-se, assim, a busca por segurança jurídica para as restrições impostas.

No Brasil, em 6 de fevereiro de 2020, o governo federal instituiu, como principal instrumento jurídico legal para enfrentamento da pandemia, a Lei 13.979/2020, a qual dispõe sobre “as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019” (Brasil, 2020a). O sistema legislativo brasileiro, na data de 18 de março de 2020, no Plenário da Câmara dos Deputados, após ter passado a proposta também pelo Senado Federal, aprovou o pedido de estado de calamidade pública inédito em nível federal, através do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020 (Brasil, 2020b). Reconhecer o estado de calamidade pública permitiu ao Poder Executivo o descumprimento das metas fiscais, possibilitando ao governo condições de fortalecer o Sistema Único de Saúde, principal instrumento de combate ao coronavírus.

Da mesma forma, autorizava o Poder Executivo a utilizar medidas econômicas, garantindo renda para a população para impedir a expansão do vírus, conforme o artigo 2º, § 3º, do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020:

Art. 2º Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

(...)

§ 3º Bimestralmente, a Comissão realizará audiência pública com a presença do Ministro da Economia, para apresentação e avaliação de relatório circunstanciado da situação fiscal e da execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), que deverá ser publicado pelo Poder Executivo antes da referida audiência. (Brasil, 2020b)

Nesse viés, o reconhecimento do estado de calamidade pública por parte do governo brasileiro, o qual tinha previsão para perdurar até 31 de dezembro de 2020, com constante monitoramento da pandemia Covid-19, deixando clara a necessidade de elevação dos gastos públicos para proteger a saúde e os empregos, e sua perspectiva de queda de arrecadação. Em uma sequência de medidas do governo brasileiro, através da Medida Provisória (MP) nº 936/20, estabelecida a partir de 1º de abril de 2020, as relações de trabalho precisaram se

modificar frente ao estado de calamidade pública causado pela pandemia. Inicialmente, observou-se a redução da jornada de trabalho, e conseqüentemente de salário, por até 90 dias, como a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias (Brasil, 2020c). Observa-se que tais determinações ocorreram em razão da pandemia da Covid-19 e das restrições que a situação de calamidade pública impôs à sociedade, limitando as atividades profissionais e demandando o isolamento social pela preservação de vidas.

A MP n. 936/20 recebeu o nome de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo que a sua aplicabilidade se deu durante o estado de calamidade. Com objetivos bem específicos, a medida provisória foi publicada contendo de forma expressa a preservação dos empregos e a renda, assim como garantias para continuidade das atividades laborais e empresariais. Como consequência, a expectativa do governo brasileiro era reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Foram definidas como medidas do programa o pagamento de benefício emergencial, de preservação do emprego e da renda do trabalhador que teria a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e também suspensão temporária do contrato de trabalho (Brasil, 2020c).

Dentre as políticas públicas para atender a população trabalhadora no contexto pandêmico, estava incluído o auxílio em dinheiro, denominado “auxílio emergencial”, disciplinado pela Portaria n. 351, de 7 de abril de 2020 (Brasil, 2020d), que regulamentou os procedimentos de que trata o Decreto nº 10.316/2020, a respeito do referido auxílio instituído pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020.

Dados do IBGE no mês de junho de 2020 apontavam que cerca de 29,4 milhões de domicílios brasileiros, um total 43% receberam o pagamento de auxílio emergencial. Isso correspondia a quase metade da população 49,5%, cerca de 104,5 milhões de pessoas, havia então um morador de cada domicílio, recebendo de forma direta ou indireta o auxílio. A pesquisa revelava também números do mercado de trabalho, sendo que a taxa de desocupação havia aumentado, de 10,7% para 12,4%, atingindo 11,8 milhões de pessoas. Cerca de 1,7 milhão de pessoas ficaram sem emprego, revelando que a desocupação tinha relação direta com o distanciamento social (Barros, 2020). O conjunto de pessoas que estavam sendo pesquisadas correspondia aos desocupados e desalentados, pessoas sem rendimento de trabalho, que estavam afastadas do trabalho devido ao distanciamento social imposto pela pandemia. Já entre os trabalhadores não afastados, 8,7 milhões estavam atuando de forma remota (Barros, 2020).

Nessa época, o trabalho em ambiente domiciliar foi a estratégia adotada por grande parte das empresas, ao passo que as funções exercidas por esses trabalhadores permitissem. Assim, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2020, publicou um Guia Prático com a finalidade de durante e pós pandemia, promover assistência técnica ao teletrabalho, para proporcionar um referencial flexível através do qual tanto as empresas privadas como as organizações do setor público venham desenvolver ou atualizar as suas próprias políticas e práticas de teletrabalho (OIT, 2020). Nesse passo, o teletrabalho se tornou uma alternativa muito atrativa, pelo menos durante a pandemia, afinal, tal como ocorre em qualquer crise, se exige um elevado grau de inovação e de determinação de todas as partes interessadas (OIT, 2020).

O teletrabalho não foi uma inovação legislativa no Brasil no contexto pandêmico, uma vez foi instituído na legislação brasileira através da Lei n. 12.551/2011 (Brasil, 2011), que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), incluindo a modalidade do teletrabalho. Para tanto, a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17 (Brasil, 2017), que alterou a CLT, especialmente em seus artigos 75-A a 75-E restou regulamentado o teletrabalho. Seguindo, a Lei n. 14.442/2022 (Brasil, 2022), trouxe novas disposições sobre esta modalidade de trabalho.

Fincato (2019, p. 62), conceitua o teletrabalho como:

O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância, tipo específico, contido neste. Não à toa, o legislador reformista o colocou com requisitos específicos e formalidades intrínsecas à contratação, que o fazem um contrato de tipo especial. No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho. Não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (home office), constituindo-se, portanto, em figura sui generis.

O teletrabalho, que teve seu início com o crescimento principalmente de empresas do ramo da tecnologia e comunicação, apresenta vantagens e desvantagens para a empresa e para os trabalhadores, pois assim atendendo a função exercida pelo trabalhador não traz nenhum prejuízo a ambos. As medidas restritivas fizeram com que as empresas viessem a estabelecer limitações de aglomeração e proximidade entre pessoas durante a pandemia da Covid-19. Cada vez mais empresas de tecnologia contrataram trabalhadores para desempenhar suas atividades em outros ambientes, assim evitando aglomerações na empresa

física, possibilitando a manutenção das atividades e respeitando as imposições dadas por conta da pandemia (Fachini, 2020).

Em situação contrária às empresas que tiveram a possibilidade de permanecer em funcionamento com o teletrabalho, estavam as empresas e trabalhadores que não puderam mais exercer suas atividades na pandemia da Covid-19, pois não era possível realizar o trabalho fora do ambiente da empresa. Segundo o IBGE, a pandemia foi a causa principal de encerramento das atividades de muitas empresas, sendo que os dados sinalizam que a Covid-19 impactou com maior força segmentos cujas atividades não poderiam dispensar o contato pessoal, consequentemente os serviços prestados às famílias como as atividades de bares e restaurantes, setor de hospedagem e construção foram os mais prejudicados (Nery, 2020).

A OMS relacionava em suas declarações, principalmente, o impacto financeiro que as medidas adotadas na tentativa de conter a Covid-19 acarretariam, estando diretamente atingindo o convívio social, resultando em um alto risco de desemprego, atingindo assim as relações de trabalho (Nery, 2020). O Ministério Público do Trabalho (MPT), através da Nota Técnica n. 06/2020, estabelecia parâmetros para prevenção e redução dos riscos inerentes ao trabalho, mas também estabelecia responsabilidades às empresas, órgãos públicos, empregadores, pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos.

As medidas tinham como objetivo, promover o diálogo social entre os grupos responsabilizados, para diminuir os impactos econômicos já verificados em razão das ações de enfrentamento da pandemia, bem como os impactos futuros, acarretando reflexos diretos no emprego e renda dos trabalhadores. A proteção ao trabalho com pontos específicos, como as ausências ao trabalho, adaptação da prestação de serviços, não poderiam ser considerados como justa motivação para sanção disciplinar ou para o término de uma relação de emprego, podendo a dispensa ou sanção configurar ato discriminatório (MPT, 2020).

Quanto ao retorno ao trabalho, deveria ser assegurada todas as vantagens para o trabalhador, assim também como considerar como falta justificada qualquer medida relacionada a saúde do trabalhador contaminado com o vírus. O que se buscava era a preservação do poder aquisitivo do trabalhador, tendo única exceção, quando comprovado o impacto negativo da atividade empresarial, devendo a empresa adotar medida prévia, mediante negociação coletiva.

O MPT orientava seus procuradores, somados à contribuição de todos os órgãos envolvidos, para a contenção da disseminação da Covid-19, submetendo-se sempre à análise do caso concreto para utilizar as medidas supracitadas. Para tanto, a questão é analisada pela

comunidade científica, sendo a vacinação do maior número da população como a maneira mais eficaz de controlar o vírus, razão pela qual a vacinação compulsória foi o processo escolhido (MPT, 2020), conforme será melhor elucidado no capítulo que se segue.

3 A VACINAÇÃO E O IMPACTO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS BRASILEIRA

Diante do avanço da pandemia da Covid-19 e com o surgimento rápido de vacinas que pudessem diminuir os efeitos causados por essa doença até então desconhecida, as relações de trabalho tornaram-se debates sobre a prioridade de sua manutenção, em virtude do contexto econômico do país. Para tanto, o MPT estava alerta em manter informados procuradores do trabalho e empregadores de quais procedimentos seriam necessários para o retorno com segurança aos postos de trabalho (MPT, 2020). Em consenso, a comunidade científica chegou à conclusão de que a vacinação do maior percentual da população a nível mundial poderia trazer de volta à normalidade das atividades econômicas, sendo a vacinação um direito-dever coletivo, e não apenas um direito individual (MPT, 2020).

Nesse passo, um plano nacional de operacionalização da vacinação contra a covid-19⁴ foi lançado pelo Ministério da Saúde, no qual continha orientações da OMS para implantação da vacinação. As orientações tinham como prioridade cuidados com a alocação e priorização, roteiro e avaliação justa para aquisição das vacinas (Brasil, 2022). O plano foi baseado em orientações e informações referentes as vacinas que estavam em fase de testes, um processo constante e atualizado pela OMS, frente ao cenário de incerteza e dúvidas que o mundo vivia nesta época.

A partir do momento de desentrelaçamentos jurídicos e econômicos no processo de aquisição das vacinas, começava então a próxima fase, a qual é o objetivo central desta pesquisa. O plano nacional de vacinação definido pelo Ministério da Saúde, conforme as orientações da OMS, delimitava como se daria a vacinação, bem como orientava em consonância com um plano humanitário, não retirando o olhar da população mais vulnerável. Para tanto, é importante referir uma discussão que tomou diversos meios de comunicação no tempo da pandemia, que era a orientação aos países em adotar princípios norteadores, ressaltando que não retirava o direito de cada país decidir em seu território sobre o uso das vacinas, mas estabelecia o princípio da equidade global como princípio norteador, destacando o cuidado de garantir acesso igualitário entre os países na aquisição das vacinas.

⁴ Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/publicacoes-tecnicas/guias-e-planos/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacinacao-contra-covid-19.pdf>. Acesso em 05 out. 2023.

O princípio da equidade global estava na pauta da OMS, transparecendo a diferença vacinal entre os países mais ricos e os de baixos recursos, a fim de demonstrar, segundo a organização, um desrespeito pela vida dos mais pobres e vulneráveis (Galvão, 2021). Segundo a OMS, o número de vacinas administradas em países de alta renda é extremamente superior aos países de baixa renda. Ocorre que as desigualdades de ordem econômica levaram a OMS a convocar os líderes do G20 para se comprometerem a aumentar o fornecimento de vacinas para os países mais pobres, independentemente de refugiados e migrantes estarem de forma legal no território destes países (Galvão, 2021).

Por entender o período como meio de experiência e aprendizagem, os países deveriam utilizar do sistema financeiro, político e técnico com a finalidade de vacinar as pessoas de forma rápida e eficaz, com acesso equitativo aos recursos públicos de saúde como a única maneira de enfrentar um flagelo global da saúde pública causado pela Covid-19 (Galvão, 2021). Para o MPT, a principal orientação da OMS, utilizada pelo Ministério da Saúde, consistiu em vigilância à saúde e elaboração de programas para garantir a saúde do trabalhador, devendo o plano de aplicação das vacinas ser transparente, para que gerasse credibilidade e segurança ao trabalhador e a população em geral, pois a confiança pública no programa de vacinação contemplaria seu propósito cumprindo essas etapas.

Nesse passo, o Plano Nacional de Operacionalização da Vacina contra o Covid-19, (PNOVC) foi introduzido ao Programa Nacional de Imunizações (PNI), fazendo com que estados e municípios se engajassem na mesma proporção, determinando que as vacinas utilizadas estariam devidamente registradas e licenciadas pela ANVISA. A ANVISA, em suas atribuições, autorizou o uso emergencial das vacinas aprovadas, sob a avaliação de que o benefício seria maior que os riscos. Dessa forma, a vacina chegou à população de forma mais rápida, podendo ser usada antes mesmo do registro definitivo (FIOCRUZ, 2022).

A fim de estabelecer um contexto, é importante que se retrate brevemente o papel da vacinação em nosso país. O PNI, fundado em 1973, e hoje consolidado pelo Ministério da Saúde, tem por objetivo exercer intervenções de ordem de saúde pública e controle de doenças, sendo um pilar na institucionalização do uso de agentes imunizantes em toda a população para que se erradique doenças. Ao longo desses cinquenta anos no Brasil, o PNI vem exercendo seu papel preventivo e social na busca do controle das doenças. A partir da Lei n. 6.259, de 30 de outubro de 1975, o entendimento da obrigatoriedade da vacinação é reconhecido pela população brasileira, tendo a vacinação como estratégia de controle, oferecido anualmente a todas as crianças e adultos em território brasileiro, como dispõe:

Art. 3º Cabe ao Ministério da Saúde a elaboração do Programa Nacional de Imunizações, que definirá as vacinações, inclusive as de caráter obrigatório.
Parágrafo único. As vacinações obrigatórias serão praticadas de modo sistemático e gratuito pelos órgãos e entidades públicas, bem como pelas entidades privadas, subvencionadas pelos Governos Federal, Estaduais e Municipais, em todo o território nacional (Brasil, 1975).

Observa-se que a obrigatoriedade da vacinação no Brasil não se trata de legislação recente, pelo contrário, está inserida em nosso ordenamento jurídico há quase cinquenta anos, e, frente aos desdobramentos da vacinação contra a Covid-19, as discussões se acaloraram em virtude de os contratos e relatos acerca da responsabilização sobre a utilização de vacinas estudadas e fabricadas com pouco tempo de estudos, com efeitos colaterais desconhecidos a longo prazo. Da mesma forma, o Ministro da Saúde ficou surpreso com a declaração de isenção de responsabilidade das empresas fabricantes das vacinas, criticando a solicitação das fabricantes. A isenção de responsabilidade foi motivo de manifestações por grande parte da população também, pois não seria possível de forma alguma cobrar indenizações judiciais das empresas fabricantes por eventuais reações adversas à vacina da Covid-19, apesar dos especialistas afirmarem que a vacina era segura e eficaz (Shalders, 2021).

Porém, a vacinação contra a Covid-19, vista como medida de contenção do vírus, foi estabelecida expressamente na Lei n. 13.979/2020, configurando a base jurídica necessária para autorizar o governo a dar início à vacinação contra a Covid-19, conseqüentemente o âmbito privado foi impactado com a medida possibilitando o retorno das atividades. Com a necessidade de retorno do trabalhador ao ambiente de trabalho e com a possibilidade advinda da vacinação dos trabalhadores, o poder diretivo das empresas, diante de sua capacidade de exigir comprovante vacinal do empregado, foi a forma segura de assegurar o retorno das atividades econômicas e trabalhadores a seus postos de trabalho (MPT, 2021).

O artigo 3º da Lei n. 13.979/2020 assim dispõe:

Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:
I - isolamento;
II - quarentena;
III - determinação de realização compulsória de:
a) exames médicos;
b) testes laboratoriais;
c) coleta de amostras clínicas;
d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou
e) tratamentos médicos específicos; (Brasil, 2020)

Observa-se que a legislação supracitada autoriza as autoridades competentes a adotar as medidas necessárias para a contenção e avanço da doença, em consonância com a proteção à saúde das pessoas e, nesse caso, do trabalhador. Esse poder trouxe a possibilidade, inclusive, de utilizar a aplicação de penalidades disciplinares por parte do empregador, as quais, somadas às orientações do MPT, estabeleceram a vacinação compulsória do trabalhador como forma de possibilidade de retorno ao trabalho, trazendo repercussões a essas relações.

O MPT, como forma de instrução aos empregadores, advertiu os empregadores a não utilizarem como primeira medida a dispensa por justa causa nos casos de recusa do trabalhador à vacinação. A aplicabilidade do poder disciplinar, agregado ao dever do empregador de ministrar aos trabalhadores informações sobre saúde e segurança do trabalho, deveria levar aos trabalhadores o conhecimento sobre a aprovação da vacina pela Anvisa e seus benefícios (MPT, 2020).

O entendimento do MPT era de que, ao ter acesso a notícias falsas (*fake news*), os trabalhadores adotassem postura contrária à determinação da vacinação, assim as medidas proporcionais dos atos disciplinares e orientações do empregador acarretariam ao trabalhador a compreensão do contexto intelectual e psicológico a respeito da situação real enfrentada pela sociedade.

Desse modo, se houver recusa do empregado à vacinação, a empresa não deve utilizar, de imediato a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador a importância do ato de vacinação e as consequências da sua recusa, propiciando-lhe atendimento médico ou psicológico, com esclarecimentos sobre a vacina (MPT, 2020, p. 64).

Assim, a adoção da vacinação compulsória do empregado como condição para o exercício das atividades laborativas, sob pena de dispensa por justa causa pela recusa do trabalhador à vacinação, levou a Suprema Corte Brasileira a realizar uma análise constitucional sobre o tema, sendo utilizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) como entendimento de validade para eventual justa causa aplicada por esse motivo.

A análise feita pelo Supremo Tribunal Federal (STF), ocorreu nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 6586 (Brasil, 2020e) e ADI n. 6587 (Brasil, 2020f), as quais legitimaram a vacinação compulsória, no contexto da interpretação referente ao art. 3º, III, da Lei 13.979/2020. Em ambas as ADIs, o STF fez a análise do tema no que concerne a vacinação quanto à relação de trabalho.

O STF considerou a imunização como um direito coletivo, não se tratando de uma escolha individual e, por envolver direitos de terceiros, a decisão desta forma de vacinação

está baseada em benefício de todos, sendo que a imunização coletiva é um bem público coletivo.

A decisão do STF acerca da vacinação compulsória foi uma discussão de extrema relevância para as relações de trabalho, sendo que tal debate constitucional foi utilizado como norte nas decisões trabalhistas e de Tribunais Regionais do Trabalho que trataram sobre o tema no contexto da pandemia, uma vez que as teses discutidas foram de repercussão geral.

Diante disso, o presente trabalho analisa entendimentos jurisprudenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) para responder ao problema de pesquisa: a recusa do empregado em realizar a vacina da Covid-19 pode se constituir em hipótese legal de falta grave para sua dispensa por justa causa? Assim, passe-se a seguir à discussão sobre a aplicação da dispensa por justa causa aos trabalhadores que se recusarem a participar do programa de vacinação da Covid-19, por meio de análise jurisprudencial.

4 A COMPULSORIEDADE DA VACINAÇÃO E A APLICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA: análise jurisprudencial do TST e TRT-4.

O presente capítulo busca apresentar o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a fim de buscar por decisões que reconheceram a aplicabilidade ou não da dispensa por justa causa diante da recusa de vacinação por parte do trabalhador. É importante salientar que as buscas pelas decisões jurisprudenciais ocorreram inicialmente junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo em vista ser a instância superior para as lides de matéria trabalhista. Posteriormente, foi escolhido como Tribunal de pesquisa o TRT-4 por se tratar do Tribunal que abarca o Estado do Rio Grande do Sul, local onde está localizado geograficamente este pesquisador e a sua Instituição de Ensino Superior.

Inicialmente, utilizou-se os seguintes descritores na modalidade livre: “dispensa por justa causa”, “vacinação compulsória” e “Covid-19”, aplicando com lapso temporal a data 17/12/2020 a 01/10/2023 por abranger o período posterior à já mencionada decisão do STF sobre a matéria, bem como buscando por acórdão e decisão monocrática. Como resultado, foram encontradas apenas duas decisões monocráticas, sendo a primeira a decisão nos autos do processo AIRR-30-56.2022.5.210001, a qual denegou seguimento ao Recurso de Revista. A segunda decisão monocrática, AIRR-230-88.2022.5.21.0009, da mesma forma se trata de um agravo de instrumento contra a decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Dessa forma, não foi encontrada nenhuma decisão que abrangesse o presente tema no sentido

de confirmar a dispensa por justa causa em decorrência da ausência de vacinação pelo trabalhador.

Ato contínuo, em pesquisa junto ao TRT-4, com a utilização dos mesmos descritores na modalidade livre: “dispensa por justa causa”, “vacinação compulsória” e “Covid-19”, aplicando com lapso temporal a data 17/12/2020 a 01/10/2023 por abranger o período posterior à já mencionada decisão do STF sobre a matéria, bem como buscando por decisões de 2º Grau. Como resultado, foram encontrados dois acórdãos. O acórdão referente ao processo 0020183-09.2021.5.04.0781 (RORSum) trata da dispensa por justa causa de gestante, no qual foi determinada a sua reintegração. Quanto ao acórdão do processo 0020881-81.2021.5.04.0662 (ROT), trata da recusa do empregado em ser vacinado, ocorrendo sua dispensa por justa causa, a qual foi mantida nas decisões de primeira e segunda instâncias. Passe-se à análise dos acórdãos referidos, sendo que não serão divulgados os nomes das partes e seus procuradores, visando a proteção de dados pessoais.

O primeiro caso a ser analisado trata-se de uma reclamatória trabalhista pelo rito sumaríssimo sob o número 0020183-09.2021.5.04.0781, autuada no dia 25/06/2021, junto à 1ª Vara do Trabalho de Estrela/RS, em que a reclamante postula o reconhecimento do direito a estabilidade provisória no emprego por estar gestando, com a reintegração ao emprego ou pagamento de salários e reflexos relativos ao período da estabilidade. A reclamada, por sua vez, alega que a dispensa por justa causa obsta o direito a estabilidade provisória no emprego. No primeiro grau, o Juiz do Trabalho Rogério Donizete Fernandes entendeu que a parte reclamante não formulou pedido de nulidade da dispensa por justa causa, o que impede que sejam julgados procedentes os demais pedidos, julgando-os improcedentes.

Inconformada com a sentença, a reclamante interpôs Recurso Ordinário, referindo que, por recomendação médica, não poderia retornar ao trabalho após a licença maternidade, em virtude do cenário de pandemia do Covid-19, uma vez que se tratava de grupo de risco, lactante, e não tinha com quem deixar os filhos, sendo incabível a dispensa por justa causa em virtude de abandono do emprego. Diante desses fundamentos, o TRT-4 entendeu que a referida reclamante não abandonou o emprego, reformando a decisão de origem para afastar a dispensa por justa causa (Brasil, 2021).

É importante ressaltar que o acórdão analisado se refere em parte ao que está sendo pesquisado neste trabalho, entretanto não traz a discussão sobre a compulsoriedade da vacinação da Covid-19. Assim, não será feita uma análise mais aprofundada do mesmo, pois se distancia do principal fundamento desta pesquisa.

Assim, passa-se à análise do acórdão proferido nos autos do processo 0020881-81.2021.5.04.0662 (Brasil, 2023). Trata-se de reclamatória trabalhista ajuizada no dia 23 de novembro de 2021, autuada junto à 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. O reclamante postula a nulidade da dispensa por justa causa, sob o fundamento que não tomou a vacina da Covid-19, em virtude de ter atestados médicos recomendando que não a fizesse. A reclamada, por sua vez, alega que estava seguindo as orientações do MPT, diante do termo de ajuste de conduta (TAC) que havia firmado, e estava agindo com base no interesse maior e coletivo, qual seja, conter o avanço da doença e manter suas atividades econômicas. Em sentença, o Juiz do Trabalho Luciano Ricardo Cambranel julgou improcedentes os pedidos iniciais, mantendo a dispensa por justa causa, cujo trecho da decisão é transcrito a seguir (Brasil, 2023):

Assim sendo, entendo que, no caso, o obreiro não apresenta justificativa plausível para a recusa em tomar a vacina, sendo que o “termo de declaração e recusa para imunização da covid-19” desmente a alegação de que apenas não fez a vacina porque não havia doses disponíveis.

Nesse sentido, não vejo razão para reverter a justa causa aplicada, porquanto a conduta adotada pelo reclamante no exercício da atividade é de extrema gravidade, não havendo espaço para tolerância. Ao não tomar a vacina, o reclamante colocou em risco não apenas a sua saúde e a vida como também de seus colegas de trabalho e de toda a comunidade onde convive, considerando ser público e notório que o vírus é altamente contagioso e somente a vacina, juntamente com as medidas protetivas indicadas pela Organização Mundial de Saúde, são suficientes para combater a pandemia.

A leniência social com o descumprimento dessa regra geral, não pode prosperar no ambiente profissional, sob pena de penalizar o responsável pela exigência / fiscalização do cumprimento e não o infrator.

Portanto, entendo que o ato praticado pelo obreiro reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a justa causa, já que acarretou a perda da fidúcia necessária à relação de emprego.

Mantenho, portanto, a justa causa no particular e indefiro os pedidos, inclusive de danos morais.

Nesse contexto, ocorreu a situação em que um funcionário se nega a realizar a vacina, o que gera uma nova dinâmica na relação de trabalho, que resultou em sua dispensa por justa causa, pois estaria potencialmente colocando em perigo a saúde coletiva no ambiente de trabalho. É relevante destacar que o empregado é, por definição, o indivíduo que normalmente desfruta da proteção do direito do trabalho, sendo definido como qualquer pessoa física que vende a sua força de trabalho em prol de interesses particulares ou de terceiros, com o propósito de alcançar um resultado, seja ele de natureza econômica ou não (Leite, 2023).

Neste sentido, de acordo com Martinez (2022), no contexto do contrato de trabalho, o empregado é caracterizado como alguém que realiza o trabalho de maneira pessoal, oferece

seu esforço laboral de forma regular em troca de uma remuneração, e está subordinado à liderança de um terceiro. Nos termos do artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

A dispensa por justa causa é definida como o encerramento do contrato de trabalho devido a uma razão que a legitime, de acordo com as hipóteses prescritas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No artigo 482, estão listadas as circunstâncias que podem levar à rescisão do contrato por iniciativa do empregador (BRASIL, 1943):

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Romar (2021) refere que a justa causa é caracterizada por uma ação inadequada do empregado, que representa uma conduta que inviabiliza a continuidade da relação de trabalho. Com base no disposto na Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu artigo 170, inciso VIII, a qual estabelece que a ordem econômica deve ser fundamentada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o propósito de garantir uma existência digna a todos e buscando o princípio do pleno emprego, é evidente que o trabalho está intrinsecamente ligado à dignidade humana. Além disso, o artigo 7º, inciso XXII, da CF/88,

garante a todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de regulamentações relacionadas à saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Considerando que o trabalho é um elemento fundamental para uma vida digna, a legislação trabalhista vigente estabelece medidas de proteção para a segurança e a saúde dos trabalhadores, como dispõe o Capítulo V, que aborda a Segurança e a Medicina do Trabalho (Brasil, 1943). O artigo 156 da CLT atribui às Delegacias Regionais do Trabalho a responsabilidade de orientar, fiscalizar e aplicar medidas de proteção, além de impor sanções administrativas em casos de descumprimento das normas relacionadas à segurança e à medicina do trabalho (Brasil, 1943).

Assim, é dever do empregador proporcionar as condições necessárias para preservar a segurança, saúde e higiene de seus empregados, bem como, o empregador é responsável por assegurar o cumprimento das leis e regulamentos relacionados à segurança e saúde do trabalhador. Essas obrigações visam garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os funcionários, promovendo, assim, o bem-estar e a integridade dos trabalhadores, como dispõe o artigo 166, da CLT (Brasil, 1943):

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Portanto, como o empregador tem a obrigação de tomar todas as medidas necessárias para preservar a saúde dos trabalhadores, prevenir acidentes e doenças ocupacionais, o empregado também deve desempenhar sua parte, cumprindo suas obrigações. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), nos termos do artigo 158, parágrafo único, da CLT, o trabalhador que injustificadamente se recusar a seguir as diretrizes estabelecidas pelo empregador no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, ou ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, estará cometendo uma falta.

Percorrendo esse caminho, no contexto pandêmico e seguindo as orientações da OMS e MPT, observa-se que era de extrema importância que o empregado seguisse as diretrizes da empresa, seja em relação ao uso de equipamentos de segurança e outras regulamentações de medicina do trabalho, ou no que diz respeito à necessidade de se vacinar contra a Covid-19. Ao se negar a seguir essas diretrizes poderia ser considerado um ato faltoso grave, passível de dispensa por justa causa, como estabelecido na legislação

trabalhista, como foi observado na sentença do caso em análise, a qual foi confirmada em segundo grau, conforme trecho transcrito a seguir (Brasil, 2023):

Compartilho do entendimento adotado na origem de que restou comprovada a recusa do reclamante à vacinação, carecendo de plausibilidade sua alegação que não podia se vacinar porque permaneceu gripado por três meses. Dessa forma, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos (...).

Em 2021, após estudos científicos, surgiu um amplo debate sobre a relevância das vacinas no controle de doenças e sobre o processo de produção desses agentes imunizantes em centros de pesquisa e laboratórios. Muitas discussões surgiram sobre a eficácia das vacinas, especialmente, quanto a comprovação científica, muitas pessoas, influenciadas por informações falsas, optaram por recusar os benefícios das vacinas e decidiram não se imunizar (Paiva, 2022).

Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) refere que:

O direito à vacinação também pode constituir um dever nas hipóteses em que envolve questões de saúde pública, como nos casos de epidemias e pandemias. Por isso, o direito-dever à vacinação, como uma das prestações compreendidas no direito à saúde, tem, do mesmo modo, eficácias vertical e horizontal, obrigando, a um só tempo, tanto o Poder Público a realizar as ações para efetivá-lo, quanto os particulares a realizarem medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório de vacinação (MPT, 2021, p. 54).

É importante destacar que o entendimento de vacinação compulsória não implica na obrigatoriedade de forçar fisicamente as pessoas a se vacinarem. No entanto, devido à natureza de saúde pública da questão, o Estado tem o poder de adotar medidas indiretas para encorajar a população a receber a vacina. Nesse sentido, como se observa do entendimento jurisprudencial analisado, é necessária a imunização por parte dos empregados, a fim de manter um ambiente de trabalho seguro e adequado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da Covid-19 foi um flagelo no âmbito de convivência do homem, não sendo diferente nas relações de trabalho, o que deixou cicatrizes. Com a descoberta do vírus, diversas atitudes tiveram que ser tomadas pelos governos de todo o mundo, orientados pela OMS mudando de forma drástica as relações pessoais e de trabalho.

Assim que confirmada a existência do vírus nos países da América, especificamente no Brasil, percebe-se que as ações do governo brasileiro, orientado pela OMS, foram no

sentido de buscar proteger seus cidadãos e o cenário econômico, conseqüentemente as relações de trabalho.

Neste trabalho buscou-se verificar se a recusa à vacinação da Covid-19 pelo trabalhador poderá constituir hipótese legal de dispensa por justa causa e se tal dispensa violaria os direitos constitucionais do trabalhador de liberdade individual e de autonomia da vontade, a partir do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4).

Para tanto, o primeiro capítulo desta pesquisa se reporta ao caminho percorrido pela OMS e pelo governo brasileiro para aplicar intervenções na sociedade com a finalidade de conter o vírus da Covid-19. A Lei n. 13.979/2020 regulamentou de forma emergencial as relações sociais e as formas de enfrentamento da doença, contendo em seu artigo 3º determinações, tais como o distanciamento social, uso de máscaras e a vacinação compulsória, entre outros, como medidas essenciais para enfrentamento da emergência de saúde pública.

Salvar vidas foi o principal objetivo das autoridades e profissionais de saúde, mas as relações econômicas também eram de suma importância, uma vez que delas dependiam a manutenção e sobrevivência das pessoas. Ao buscar a manutenção do trabalho, o MPT manifestava-se através de nota técnica, trazendo orientações aos membros do ministério público, como também aos empregadores, como se discorreu no segundo capítulo deste estudo.

Para tanto, a vacina contra a Covid-19 foi um esteio para a contenção da doença, atrelada a todas as outras formas de prevenção do contágio, como estudado. Nesse sentido, a legislação vigente à época determinou a compulsoriedade da vacinação contra a Covid-19 como requisito para o retorno das atividades laborativas, inclusive determinando que aquele trabalhador que não realizasse a vacina poderia ser dispensado por justa causa, uma vez que estávamos diante da sobreposição do interesse coletivo sobre o interesse individual. Tal debate inclusive foi realizado junto ao STF, por meio de ADIs.

Observa-se neste estudo que este debate chegou aos tribunais trabalhistas, sendo realizada a análise jurisprudencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre a compulsoriedade e a dispensa por justa causa para o trabalhador que se negou a fazer a vacina da Covid-19. Assim, a problemática desse estudo, centrada na recusa em realizar a vacina da Covid-19 e a configuração da hipótese legal de justa causa para dispensa do empregado, foi respondida, observando-se na jurisprudência que a recusa de vacinação ensejou sim a dispensa do trabalhador por justa causa, uma vez que, no contexto pandêmico, o interesse coletivo deveria ser priorizado em detrimento do interesse individual do trabalhador,

pelo simples fato de que este se recusa a ser vacinado, nos termos da decisão do TRT-4 analisada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alexandre. Distribuição de auxílio emergencial alcança 29,4 milhões de domicílios em junho. **Agência IBGE**, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28354-distribuicao-de-auxilio-emergencial-alcanca-29-4-milhoes-de-domicilios-em-junho?utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 6.259, de 30 de outubro de 1975. Dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças, e dá outras providências. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, 31 out. 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6259.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia de vigilância epidemiológica**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/coronavirus/publicacoes-tecnicas/guias-e-planos/guia-de-vigilancia-epidemiologica-covid-19>. Acesso em 10 de setembro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.586/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 04 fev. 2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em: 02 de outubro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6.587/DF**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 04 fev. 2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6034076>. Acesso em 02 out. 2023.

BRASIL (2020a). Lei n. 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, 07 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 04 out. 2023.

BRASIL (2020b). Decreto Legislativo n. 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em 05 set. 2023.

BRASIL (2020c). Medida Provisória n. 936, de 2020. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, 01 abr. 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>. Acesso em: 04 out. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho: 70 Anos da Justiça do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 70, jul./2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 out. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FACHINI, Tiago. Teletrabalho: entenda como funciona a Nova CLT. **Projus**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso em: 10 out. 2023.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Disponível em: **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 out. 2023.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Cadernos CRIS 18/21**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/informe_cris_fiocruz_18-2021_saude_global_e_diplomacia_da_saude-edit.pdf. Acesso em: 10 out. 2023.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **O que é a autorização para uso emergencial da vacina contra Covid-19?** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/o-que-e-autorizacao-para-uso-emergencial-da-vacina-contracovid-19-0>. Acesso em 10 de outubro de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Educação, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** [recurso eletrônico]. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Educação, 2023.

MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Conjunta n. 08/2020**. Brasília: MPT, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MPT. Ministério Público do Trabalho. **Guia Técnico Interno do MPT sobre vacinação da COVID-19**. Brasília: MPT, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_d_e_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

NERY, Carmem. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 4 em cada 10 empresas com atividades encerradas. **Agência IBGE**, 16 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>. Acesso em: 04 out. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: Guia prático. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 02 out. 2023.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. Histórico da Pandemia de COVID-19. **OPAS**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 10 set. 2023.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus. **OPAS**, 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>. Acesso em: 10 set. 2023.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. **OPAS**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 10 set. 2023.

PAIVA, Hander de Menezes. **Vacinação compulsória no contexto da pandemia da Covid-19**: uma análise na perspectiva trabalhista. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito), Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/31692>. Acesso em: 15 set. 2023.

PETRUCCI, Ana Carolina. Como proceder quando o empregado se recusa a tomar a vacina contra a covid? **Migalhas**, 13 jul. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348470/como-proceder-quando-o-empregado-se-recusa-a-tomar-a-vacina>. Acesso em: 12 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: Saraiva, 2021.

SHALDERS, André. Vacina para covid: o que é a ‘isenção de responsabilidade’ e porque você não deveria se preocupar com ela. **BBC News Brasil**, 17 jan. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55660075>. Acesso em: 21 out. 2023.